

*Le mécénat de compétences est une forme particulière de mécénat apparentée au mécénat en nature et consistant pour l'entreprise à **mettre à disposition un salarié sur son temps de travail** au profit d'un projet d'intérêt général¹. L'implication des collaborateurs fait partie des principales préoccupations des entreprises mécènes et le mécénat de compétences est, dans ce cadre, le dispositif le plus abouti. S'il est complexe à mettre en place et concerne encore peu les petites entreprises, il suscite en revanche un engouement croissant de la part des entreprises de plus de 100 salariés².*

Un mécénat aux multiples facettes

L'entreprise propose, dans un cadre précis, un transfert gratuit de compétences en faveur d'un projet d'intérêt général, en mettant à disposition des salariés volontaires, pendant leur temps de travail. Cette mise à disposition de personnel par le mécène peut se traduire de deux manières : soit dans le cadre d'une prestation de services, soit dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre.

■ Prestation de services

L'entreprise s'engage à réaliser une tâche déterminée au profit d'une structure bénéficiaire. C'est le cas par exemple lorsqu'une entreprise du bâtiment prend en charge la restauration d'un monument historique pour le compte d'une institution culturelle. C'est également le cas lorsqu'une agence de communication réalise gratuitement une campagne pour une ONG. Ces pratiques s'apparentent à celles du *pro bono* anglo-saxon, mise à disposition gratuite d'un service d'une entreprise ou des compétences liées au métier d'un salarié.

Le personnel qui intervient dans la réalisation de la prestation de services demeure sous la direction et le contrôle de l'entreprise mécène qui assure seule la maîtrise et le suivi de la tâche. Le prestataire répond à l'égard du bénéficiaire des responsabilités de l'entrepreneur et souscrit une obligation de moyens ou de résultat.

Le prestataire est l'employeur de ses salariés. Il assure les déclarations et règlements sociaux afférents à leur salaire. Le personnel mis à dispo-

sition demeure inclus dans les effectifs de l'employeur pour le calcul des seuils définis par le droit social (représentants du personnel, comité d'entreprise...).

Le contrat de prestation de services au titre du mécénat, même s'il implique l'intervention de personnel, est licite dès lors qu'il ne recouvre pas une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif, ayant pour effet de causer un préjudice aux salariés qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, des règlements et des conventions ou des accords collectifs de travail.

■ Prêt de main-d'œuvre

L'entreprise mécène met des salariés à disposition du bénéficiaire qui s'en voit transférer la direction et le contrôle. L'employeur ne contracte dans cette hypothèse aucune obligation envers le tiers autre que la simple mise à disposition du personnel en cause.

L'opération porte donc exclusivement sur le travail d'autrui et ce prêt revêt un caractère non lucratif, les opérations de mise à disposition de personnel à but lucratif n'étant autorisées que pour les entreprises de travail intérimaire³.

L'entreprise mécène demeure l'employeur du personnel au regard de ses obligations juridiques et sociales. La structure bénéficiaire est, quant à elle, responsable des conditions d'exécution du travail. Le personnel mis à disposition temporel-

rement reste inclus dans l'effectif de l'entreprise d'origine mais peut-être inscrit sur les listes électorales de la structure d'accueil pour les élections des délégués du personnel.

Les employeurs sont tenus de déclarer le prêt de main-d'œuvre à la caisse d'assurance maladie s'il est de nature à aggraver les risques encourus par le personnel.

Reconnaissance et valorisation par l'administration fiscale

Le mécénat de compétences ouvre-t-il droit aux avantages fiscaux liés au mécénat d'entreprise ? La loi du 1^{er} août 2003 ne précise rien mais l'administration répond à cette question dans une instruction fiscale de 2004 :

« Peut constituer un don en nature la mise à disposition de personnel au profit d'une association répondant à la condition d'intérêt général et présentant un des caractères prévus à l'article 238 bis du C.G.I.. Ainsi, une entreprise qui met gratuitement un de ses salariés à disposition d'une association, quelques heures par semaine peut bénéficier de la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis précité. Bien entendu, le salarié mis à disposition d'un organisme répondant aux conditions susvisées devra exercer réellement et effectivement une activité au sein de cet organisme. Le don sera évalué à son prix de revient, c'est-à-dire rémunération et charges sociales y afférentes. Les dons effectués en application de l'article 238 bis déjà cité n'étant plus déductibles du résultat fiscal, le montant résultant de cette évaluation devra être réintégré extra-comptablement dans les conditions précisées au paragraphe n° 49 »⁴.

Le mécénat de compétences est donc une forme de mécénat en nature et permet, au même titre que ce dernier, de bénéficier d'une réduction d'impôt.

Dans le cas d'une **prestation de services**, c'est le coût de revient de l'opération qui sera pris en compte pour valoriser l'opération de mécénat et connaître le montant de la réduction d'impôt à laquelle l'entreprise peut prétendre.

Par exemple des travaux d'un montant estimé de 150 000 € sont prévus pour la construction d'un centre d'art et de culture. La marge commerciale est de 20%, elle est égale à 30 000 €, le prix de revient est donc de 120 000 € si l'entreprise de travaux décide d'offrir la prestation en mécénat de compétences, elle aura droit à une réduction d'impôt de 72 000 €, c'est-à-dire de 60% du prix de revient de 120 000 €.

Dans le cas d'un **prêt de main-d'œuvre**, c'est le salaire chargé du salarié qui sera pris en compte, au *pro rata temporis*, pour valoriser l'opération de mécénat. Par salaire chargé il faut entendre le salaire brut du salarié auquel s'ajoutent les charges sociales et fiscales patronales (URSSAF, caisses de retraite, Pôle emploi, formation professionnelle continue, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires et, éventuellement, mutuelle).

Par exemple, une entreprise met à disposition d'une fondation de lutte contre l'illettrisme des membres de son personnel sur leur temps de travail, 2 heures par mois, pour qu'ils assurent des cours de soutien scolaire. L'entreprise pourra déduire de ses impôts 60% du salaire chargé, au *pro rata temporis*, des personnes mises à disposition.

Quelles conséquences en termes de responsabilité ?

Qu'il s'agisse d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre, l'entreprise mécène conserve le lien de subordination sur ses salariés ainsi que sa responsabilité tant civile que pénale à leur égard. En effet, l'article 1384 alinéa 5 du Code civil indique qu'« on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde (...) ; les commettants sont responsables du dommage causé par leurs préposés dans les fonctions dans lesquelles ils les ont employés ».

Toutefois, l'employeur, contractuellement, peut transmettre le pouvoir de donner des instructions au bénéficiaire de la mise à disposition, qui devient alors le commettant du salarié. Chaque fois, il faut examiner qui a le pouvoir de contrôle sur le préposé. Le plus souvent, le chef d'entreprise sera responsable des dommages causés par le salarié.

Le commettant n'est responsable que si le préposé est lui-même responsable et que le fait dommageable se rapporte à ses fonctions. Toutefois, la jurisprudence a largement étendu cette dernière condition : le commettant peut être responsable de certains dommages que le préposé a commis hors de ses fonctions.



Les droits du salarié mis à disposition

L'article L8241-2 du Code du travail encadre précisément les droits du salarié mis à disposition.

Le salarié mis à disposition doit donner son accord dans un avenant au contrat de travail précisant le contenu des tâches, les caractéristiques du poste, les lieux et les horaires de travail. Il peut refuser la mise à disposition en invoquant la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail, par exemple si le lieu de la mise à disposition est différent de son lieu de travail habituel. Son refus ne pourra en aucun cas être sanctionné ou donner lieu à un licenciement ou à une quelconque mesure discriminatoire.

A l'issue de la mise à disposition, le salarié doit impérativement retrouver son poste d'origine ou un poste équivalent dans l'entreprise sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

La couverture sociale du salarié est inchangée.

Le salarié mis à disposition a accès aux installations et moyens de transport collectif dont bénéficient les salariés du bénéficiaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise, doivent être consultés avant la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre et être informés des différentes conventions signées. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'entreprise doit être informé si le poste occupé dans l'organisme bénéficiaire figure dans la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés.

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel de l'organisme bénéficiaire doivent également être informés.

La convention de mécénat de compétences

Si elle reprend les éléments habituels de la convention de mécénat⁵, la convention de mécénat de compétences doit aussi être complétée de quelques éléments spécifiques :

- l'**objet** de la convention doit décrire l'opération et préciser notamment s'il s'agit d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre ;
- les **obligations du mécène** doivent prévoir l'identité et la qualification du ou des salariés mis à

disposition ainsi que les tâches à remplir, le lieu d'exécution, les horaires et la durée de la mise à disposition ;

- la **durée** de la convention doit être en corrélation avec le contrat de travail du salarié ;
- concernant les **assurances**, il est essentiel de préciser, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, si le bénéficiaire doit être considéré civilement responsable du personnel (responsabilité prévue à l'article 1384 alinéa 5 du Code civil).

Les règles à respecter en pratique

■ Le mécénat de compétences doit...

- répondre à un besoin réel et identifié de l'organisme bénéficiaire ;
- recevoir l'accord du salarié ;
- faire appel aux compétences personnelles du salarié ou à ses compétences métier ;
- concerner des missions ponctuelles.

■ Le mécénat de compétences n'est pas...

- un bénévolat encadré ou suscité par l'entreprise : le salarié est mis à disposition sur son temps de travail ;

- un outil d'optimisation fiscale au service de la gestion des ressources humaines ;
- un outil de développement commercial : la prestation de service réalisée gratuitement ne doit pas constituer un produit d'appel favorisant la signature de contrats commerciaux ;
- un substitut à un emploi qui aurait pu être créé dans la structure bénéficiaire.



Pour aller plus loin

- (1) et (4) BOI 4 C-5-04 n°112 du 13 juillet 2004 relative aux mesures visant à encourager le mécénat d'entreprise
- (2) Enquête Admical-CSA 2012, *Le mécénat d'entreprise en France*
- (3) Article L8241-1 du Code du travail
- (5) Fiche pratique Admical n°16, *La convention de partenariat*
- Modèle Admical de convention de mécénat de compétences
- Entreprises&mécénat n°136, *Mécénat de compétences à forte valeur ajoutée*
- Jurisassociations n°385, *Le mécénat de compétences, une autre source de financement*
- Les Repères Admical n°2, *Mécénat et marchés publics*